



МОНГОЛ УЛСЫН
ЦАХИМ ХӨГЖИЛ, ХАРИЛЦАА ХОЛБООНЫ
САЙДЫН ТУШААЛ

2023 оны 01 сарын 27 өдөр

Дугаар А/05

Улаанбаатар хот


Цахим хөгжил, харилцаа холбооны
салбарт баримтлах Жендэрийн
стратеги, үйл ажиллагааны чиглэл
(2023-2026) батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.1 дэх заалт, Жендэрийн үндэсний хорооны 2022 оны 10 дугаар сарын 05-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.Цахим хөгжил, харилцаа холбооны салбарт баримтлах Жендэрийн стратеги, үйл ажиллагааны чиглэл (2023-2026)-ийг хавсралтаар баталсугай.

2.Жендэрийн стратеги, үйл ажиллагааны чиглэлийг салбарын бодлого, төлөвлөлтдөө мөрдөж, жил бүрийн ажлын төлөвлөгөө, үйл ажиллагаа, тайландаа тусган ажиллахыг яамны газар, хэлтэс, харьяа болон салбарын төр, хувийн хэвшлийн бүх байгууллага, хороо, зөвлөл, комиссын удирдлагад үүрэг болгосугай.

3.Жендэрийн стратегийн тэргүүлэх чиглэл, зорилтод тусгагдсан үйл ажиллагааг үе шаттай төлөвлөх, хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг Жендэрийн салбар зөвлөлийн гишүүд, салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн даргад тус тус даалгасугай.

САЙД  Н.УЧРАЛ

1523010867

Цахим хөгжил, харилцаа холбооны сайдын
2023 оны 04 дүгээр сарын 27-ны өдрийн
1105 дугаар тушаалын хавсралт



**ЦАХИМ ХӨГЖИЛ, ХАРИЛЦАА ХОЛБООНЫ
САЛБАРЫН ЖЕНДЭРИЙН СТРАТЕГИ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ
(2023-2026)**

Нэг. Үндэслэл

Хөгжлийн бүхий л үйл явцад эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн нөхөн үржихүйн харилцан адилгүй үүргээс үүдэлтэй ялгаатай хэрэгцээг анхаарч тооцох, нийгмийн янз бүрийн бүлгийн эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид, хөвгүүдэд хөгжлийн үйл явцад оролцох болон үр шимээс нь хүртэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг илрүүлэх, арилгах нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах үйл явцын жинхэнэ утга агуулга юм. Энэ нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн чуулганаар баталсан "Тогтвортой хөгжлийн зорилго 2030"-ийн "Жендэрийн тэгш байдлыг хангах" зорилго төдийгүй хэнийг ч орхигдуулахгүй байх зарчмыг хэрэгжүүлэх арга зам болж байна.

Мэдээлэл технологийн салбарын хөгжил нь харилцаа холбооны дэвшлийг бүх нийтийн хүртээл болгох, хүний хөгжлийг дэмжих, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх замаар Монгол Улсын хөгжлийг хурдасгах нэгэн гол хөдөлгөгч хүч болж байна. Тус салбарын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нь эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүс, охид хөвгүүд, нийгмийн бүлгүүдийн сурч боловсрох, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрлөх аятай нөхцөлийг бүрдүүлэх, төрийн үйлчилгээг шуурхай авах боломжийг нэмэгдүүлэхээс гадна нийгэм дэх тэгш бус байдал, ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, нийгэм, жендэрийн тулгамдсан олон асуудлыг шийдэхэд хувь нэмэр оруулах боломжтой билээ. Мэдээлэл технологийн дэвшил нь ялангуяа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, өндөр настан, алслагдсан баг, дүүрэгт оршин суугчид, үндэстний цөөнхийн хувьд хөгжлийн үр шимээс хүртэх, хөгжилд хувь нэмрээ оруулах шинэ боломж, гарц юм.

Салбарын үйл ажиллагаанд дээрх боломжуудыг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэхийн тулд эмэгтэй эрэгтэй хүмүүсийн, нийгмийн бүлгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ, тулгамдсан асуудлыг харгалзан, тэдэнд тэгш боломж, сонголтыг бий болгоход чиглэсэн жендэрийн тэгш байдлыг хангах цогц арга зүйг салбарын үйл ажиллагааны онцлог, хөгжлийн зорилгод нийцүүлэн бодлогоор үе шаттай нэвтрүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Мэдээлэл технологийн салбарт баримтлах Жендэрийн стратеги нь Цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн (ЖЭТБХтХ) 19 дүгээр зүйлд заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг болохын зэрэгцээ Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр заалт болон Засгийн

газар, Жендэрийн үндэсний хорооны 2022 оны 10 дугаар сарын 05-ны өдрийн 2 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө (2022-2031)”-ний хэрэгжилтийг мэдээлэл технологийн салбарын эрхзүй, бодлогоор дэмжихэд чиглэгдэнэ.

Хоёр. Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарын жендэрийн нөхцөл байдал

Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын жендэрийн нөхцөл байдлыг тодруулах зорилгоор хийсэн оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээний үр дүн нь салбарын албан хаагчдын жендэрийн арга зүйг ажилдаа ашиглах чадварыг сайжруулах, ажлын орчин нөхцөл, байгууллагын соёлыг хөгжүүлэх, мөн бүтээгдэхүүн үйлчилгээг хөгжүүлэн цахим хуваагдлаас сэргийлэх чиглэлээр жендэрийн бодлого төлөвлөлт хийж хэрэгжүүлэх боломж байгааг илтгэж байна.

Салбарын албан хаагчдын жендэрийн талаарх мэдлэг хандлага нас, ажлын орчин нөхцөл, байгууллага бүрээр ялгаатай ч жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих хандлага бусад салбартай харьцуулахад илүү байна. Гэвч жендэрийн асуудлыг бодлого төлөвлөлтөд нэгтгэх, үйл ажиллагаандаа ашиглах талаарх мэдлэг ойлголт, туршлага салбарын байгууллагуудад хангалтгүй жендэрийн чиглэлээрх түншлэл хамтын ажиллагаа хөгжөөгүй байна. Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо салбар, байгууллагын түвшинд бүрдэж эхэлсэн боловч ажиллагч, хэрэглэгчдийн талаарх хүйсээр ангилсан мэдээлэл хангалтгүй, бодлого төлөвлөлт, хяналт үнэлгээнд жендэрийн дүн шинжилгээ, жендэрийн шалгуур үзүүлэлтүүд ашиглаж эхлээгүй байна. Эдгээр арга хэрэгслийг хөгжүүлбэл тус салбарт хийгдэж буй олон шинэлэг ажил, санал санаачилгын жендэрийн эерэг үр нөлөөг үнэлэн тайлагнах, салбарын төдийгүй үндэсний, олон улсын түвшинд сайн туршлага гарган сурталчлах боломжтой байна. Жишээлбэл жендэрийн хувьд эерэг сайн нөлөөтэй зайнаас ажиллах, гэрээсээ ажиллах, хагас болон уян хатан нөхцөлөөр ажиллах боломж бүрдүүлэх чиглэлээр сайн туршлагауд салбарын байгууллагуудад хэдийн бий болжээ.

Салбарын хүний нөөцийн судалгаанд дурдсанаар харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн чиглэлээр мэргэжилтэн бэлтгэдэг төрийн болон хувийн хэвшлийн 39 их, дээд сургуульд 3000 гаруй оюутан суралцаж байгаагийн зэрэгцээ энэ салбарын нийт ажилтны тоо 2022 оны III улирлын байдлаар 21626 хүрч, албан хаагчдын 53,8 хувийг эрэгтэй, 46,1 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна (ҮСХ, 1212.mn). Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарын мэргэжлийн талаарх олон нийтийн хэвшмэл ойлголт хандлагыг өөрчлөх жендэрийн боловсролын аян, сургалтын нөлөөгөөр салбарын нарийн мэргэжлээр суралцах охидын тоо нэмэгдэж, салбарт албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь сүүлийн жилүүдэд хурдтай өсч байна. Тухайлбал, Төвийн бүс, Улаанбаатар хотоос бусад бүх бүсэд эмэгтэй ажиллагчид салбарт давамгайлж байна. Нийт албан хаагчдын 82,7 хувь нь Улаанбаатар хотод ажиллаж амьдарч байгаагийн 58,4 хувь нь эрэгтэйчүүд, 41,6 хувь нь эмэгтэйчүүд байна (ҮСХ, 2022-III). Ийнхүү нийтлэг зургаар харахад албан

хаагчдын хүйсийн тэнцвэр сайжирч байгаа ч ялангуяа орон нутгийн байгууллагууд залуу эрэгтэй ажилтнуудаа цалин хөлс илүү салбаруудад алдах хандлага түгээмэл байгаа нь салбарын хүний нөөцийн хөгжилд том эрсдэл болж байна.

Албан хаагчдын хүйсийн харьцааг байгууллагуудаар харьцуулан харахад Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам болон Монгол Шуудан ХК-д эмэгтэйчүүд, Мэдээлэл холбоо сүлжээ ХХК болон Үндэсний дата төв УТҮГ -т эрэгтэйчүүд илт давамгайлж, бусад 5 байгууллагад хүйсийн тэнцвэрт байдал (аль нэг хүйсийн төлөөлөл 40 хувиас багагүй байх) удирдах болон гүйцэтгэх, хот, хөдөө аль ч түвшиндээ хангагдсан байна (ЖҮХ,2022). Нийт албан хаагчдын хүйсийн харьцаа хувийн хэвшлийн манлайлах байгууллагууд болох Мобиком, Юнител компаниуд болон Скайтел группэд 50:50, Жи-Мобайл ХК-д эмэгтэйчүүд зонхилж байна. Харин жижиг аж ахуйн нэгж байгууллагуудад албан хаагчдын хүйсээр ангилсан мэдээлэл байхгүй байна. Салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлого, төлөвлөлтөд ашиглаж буй “Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын хүний нөөцийн эрэл нийлүүлэлтийн судалгаа” (2021)-ны үр дүнг хүний нөөцийн хүйсээр ангилсан задаргаатай мэдээллээр баяжуулах, улмаар Үндэсний статистикийн хорооны цахим санд салбарын жендэрийн статистик үзүүлэлтийн сантай болох шаардлагатай байна.

Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбар нь улс үндэстний хөгжлийн хэмжүүр болж, амьдралын чанар, хэв маягт үзүүлэх нөлөө нь өдрөөс өдөрт нэмэгдэж байгаа энэ цаг үед интернэтийн үйлчилгээ нь охид хөвгүүд, эмэгтэй эрэгтэй хүмүүс, нийгмийн бүлгүүдэд цаг хугацаа, орон зайн саад бэрхшээлийг даван туулж мэдээлэл авах, харилцаа холбоо тогтоох, сурч боловсрох, бизнес эрхлэх зэрэг өргөн боломж нээж байгаа нь жендэрийн хувьд сайн үзүүлэлт нөлөө байна.

Монгол Улсын хүн амын 64.7% нь интернэт хэрэглэж байгаа нь 2010 онтой харьцуулахад 34.1 пунктээр нэмэгдсэн байна. Интернэт хэрэглэдэг хүн амын 58.7% нь байнга ашигладаг бол 41.3% нь шаардлагатай үедээ ашиглаж байгаа нь интернэтийн хэрэглээ сүүлийн 10 жилд маш ихээр нэмэгдсэнийг харуулах бөгөөд COVID-19 цар тахлын нөлөө нь интернэт хэрэглээний өсөлтийн томоохон шалтгаан болсон байх магадлалтай юм. Байршлын хувьд хот, сууринд амьдардаг 6, түүнээс дээш настай хүн амд интернэт хэрэглэгчдийн эзлэх хувь өндөр буюу 72.4%-тай(эмэгтэйчүүдийн 66.6%, эрэгтэйчүүдийн 62.7%) байна. Энэ үзүүлэлтийг насны бүлгээр харахад 6-9 нас, 70, түүнээс дээш насны бүлэгт эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдээс их, харин бусад насны бүлгийн хувьд эмэгтэйчүүд их байна. 18-64 насны иргэдийн 43.1% нь Монгол Улсад +18 сайт болон зохиогчийн эрхийн зөрчилтэй вэбсайтыг хаадаг болохыг мэдэж байгаа бол бараа бүтээгдэхүүн онлайн аар худалдан авах, е-баримтыг бүртгүүлэх байдал нь эмэгтэйчүүдэд эрэгтэйчүүдээс илүү байдаг байна. Харин эрэгтэйчүүд илүү кино үзэж, тоглоом тоглодог байна. Цахим хаягийн нууц үгээ эмэгтэйчүүдийн хувьд 63%, 55-64 насны иргэдийн 83% нь шинэчлэн сольдоггүй бөгөөд цахим гэмт хэрэгт өртсөн үедээ эмэгтэйчүүдийн 45% нь цагдаагийн байгууллагад хандсан байна (Эм Эм Си Жи, 2021).

Дээрх судалгаанаас харахад интернэт, гар утасны хэрэглээ ерөнхий зургаараа дэлхийн олон улс орны дэвшүүлж буй зорилтыг хангаж, тэгш байдалд хүрсэн байна. Гэвч ашиглалтын түвшин, үр дүнд нийгэм эдийн засгийн олон нөхцөл, түүний дотор амьдралын түвшин, нас, газарзүйн байршил, боловсрол нөлөөлж байгаа нь жендэрийн хувьд сөрөг үр дагавартай цахим хуваагдлыг бий болгож, салбараас хэрэгжүүлж буй “Цахим үндэстэн” баримтлах чиглэл зэрэг алсын хараатай, дэвшилттэй бодлого төлөвлөлтийн хэрэгжилт, үр нөлөөг бууруулах нөхцөл үүсгэж байна. Мөн цахим халдлага, хүчирхийлэл, цахим донтолт жендэрийн хувьд ялгаатай нөлөөлж байгааг цаашид нарийвчлан судалж үнэлэх хэрэгцээ гарч байна.

Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбар нь боловсрол, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт үлэмж нөлөөтэй, тус салбаруудад тулгамдаж буй жендэрийн асуудлуудыг шийдэх нэгэн гол гарц тул энэ чиглэлээр салбар хоорондын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх хэрэгтэй байна. “Ээж аавдаа интернэт заая” зэрэг жендэрийн хөгжлийг дэмжсэн аян хөдөлгөөнүүдийг идэвхтэй өрнүүлснээр нийгмийг соён гэгээрүүлэх, хөгжлийн үр шимийг эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст тэнцвэртэй хүртээмжтэй хүргэх боломжийг нээх юм.

Салбарын бодлого төлөвлөлт эрх зүй, бодлогын баримт бичгүүд нь аль нэг хүйс, нийгмийн бүлгийг шууд ялгаварлан гадуурхсан агуулгагүй, тогтвортой хөгжил, түншлэл, оролцоог дэмжих хандлагыг баримталж, уур амьсгалын өөрчлөлтөөс сэргийлэх, цар тахлын нөлөөг бууруулахад харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарын хувь нэмрийг тодорхойлсон нь жендэрийн өнцгөөс үзэхэд дэвшилтэй байна. Эрх зүйн баримт бичгүүдэд “жендэр, эмэгтэй эрэгтэй, охид хөвгүүдийн ялгаатай хэрэгцээ” гэх нэр томъёо хэрэглээгүй, жендэрийн асуудлыг тусгайлан заагаагүй боловч нийгмийн бүлгүүд, ялгаатай хэрэгцээт бүлгүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг анхаарч тооцох, цахим хөгжлийн үр нөлөөгөөр нийгмийн бүлгүүдэд ялгаатай үр дагавар бий болохоос сэргийлэх, цахим хуваагдлын асуудлыг тусгаж өгснөөр жендэрийн тэгш байдлыг хангах эрх зүйн орчин өнөөгийн түвшинд хангалттай бүрдсэн байна. Цаашид салбарын бодлого хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхдээ жендэрийн асуудлыг орхигдуулахгүй байх, оновчтой харгалзан үзэхэд туслах заалтуудыг холбогдох дүрэм журам, аргачлалд тусгаж өгөх нь зүйтэй байна.

Цахимаар ажиллах, зайнаас ажиллах, уян хатан цагийн хуваариар ажиллах зэрэг өөрчлөгдөн шинэчлэгдэж буй цаг үеийн нөхцөл байдалтай нийцсэн ажил, амьдралын шинэ хэв маягийг дэмжих жендэрийн мэдрэмжтэй зохицуулалт, шийдэл, туршлагыг тус салбараас гарган нэвтрүүлж, үндэсний түвшинд манлайлах боломж, чадавх төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудад бүрдсэн байна. Гэвч үүний зэрэгцээ салбарын төр, хувийн хэвшил, нийслэл болон орон нутгийн байгууллагуудад албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөл ялгавартай байгаа нь салбарын хүний нөөцийн хөгжил, түүний дотор жендэрийн тэнцвэрт байдалд сөрөг нөлөөтэйг анхаарах шаардлага харагдаж байна.

Салбарын төр, хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хүний нөөцийн хөгжил, ажлын орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээгээ хөгжүүлэх чиглэлээр хийж буй жендэрийн сайн үр нөлөөтэй олон ажил, санаачилгыг арга зүйн хувьд дэмжин, үр нөлөөг нь үнэлж, үндэсний төдийгүй олон улсын түвшинд сурталчлах нь салбарын нэр хүндийг дээшлүүлэх, хүний нөөц болон хөрөнгө оруулалт татах чухал суваг болох боломжтой байна.

Иймд салбарын оролцоонд суурилсан жендэрийн үнэлгээгээр илэрсэн дээрх нөхцөл байдал болон, харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарын хөгжлийн хурд, цар хүрээ, нөөц боломжийг харгалзан харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарт жендэрийн чиглэлээр хэрэгжүүлэх стратеги чиглэлийг дунд буюу 4 жилийн хугацаатай боловсрууллаа.

Гурав. Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарт баримтлах жендэрийн стратегийн зорилго, зорилт, үйл ажиллагаа

3.1 Зорилго

Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарт баримтлах жендэрийн стратеги нь салбарын бодлого, хөтөлбөрүүдийн төлөвлөлт, үйл ажиллагаа, хэрэгжилт, үнэлгээнд жендэрийн үзэл баримтлалыг нэвтрүүлэх, бүх нийтийн цахим ур чадавхыг сайжруулах салбарын стратегийг жендэрийн арга зүйгээр дэмжихэд оршино.

3.2 Зорилт

1. Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо, чадавхыг хөгжүүлэх;
2. Салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах үйл ажиллагааг жендэрийн арга зүйгээр дэмжих;
3. Салбар, байгууллагуудын бүтээгдэхүүн үйлчилгээний жендэрийн эерэг үр нөлөөг дэмжин, сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх.

1.3. Үйл ажиллагааны чиглэл

3.3.1. Салбарын жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо, чадавхыг хөгжүүлэх

1. Салбарын хүний нөөц, үр шим хүртэгчдийн хүйсээр ангилсан мэдээллийн санг дэд салбар, байгууллага, орон нутгаар ангилан бүрдүүлж, тогтмол шинэчлэн ашиглах;

2. Салбарын удирдлага болон ажилтан, албан хаагчид, төсөл хөтөлбөрийн холбогдох ажилтнуудад хүртээмжтэй жендэрийн тухай мэдээллээр хангах, сургалтад (хөтөлбөр, сургагч багш г.м.) тухай бүр хамруулах;

3.Дэд салбар, байгууллагуудад жендэрийн тэгш байдлыг хангах тогтолцоо, механизмыг хөгжүүлэх;

4.Салбарын хууль тогтоомж, бодлого төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулахаар санал өгөх, холбогдох зохицуулалтыг сайжруулах;

5.Жендэрийн тулгамдсан асуудал, тэдгээрийн боломжит шийдлийн талаар харилцан мэдээлэл солилцох;

6.Салбарын жендэрийн үр нөлөө, сайн туршлагыг түгээн сурталчлах, тайлагнах;

7.Жендэрийн мэдрэмжтэй төсөвлөлтийг дэмжих сайн туршлагыг сурталчлах, тайлагнах.

3.3.2.Салбарын хүний нөөцийн хөгжил, ажлын орчин нөхцөлийг сайжруулах үйл ажиллагааг жендэрийн арга зүйгээр дэмжих

1.Салбарын байгууллагуудын хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийг хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийг жендэрийн мэдрэмжтэй боловсруулан хэрэгжүүлэх чиглэлээр чадавхжуулах;

2.Шинээр орж буй ажилтнуудад жендерийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголтыг олгох, сургалт хөтөлбөрт хамруулах ажлыг зохион байгуулах;

3.Орон нутгийн ажилтан, албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөл байдал, хангамж, ажил-амьдралын тэнцвэрт байдалд жендэрийн үнэлгээ хийж, үр дүнг бодлого, төлөвлөлтөд ашиглах;

4.Салбарын ажилтан, албан хаагчдын цалин хөлсөнд жендэрийн дүн шинжилгээ хийж, салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн хэрэгцээтэй уялдуулан сайжруулах;

5.Байгууллагуудын Хөдөлмөрийн дотоод журмыг жендэрийн шинжилгээнд тулгуурлан шинэчлэх сайн туршлагыг нэвтрүүлэх, хэрэгжүүлэх, тайлагнах;

6.Байгууллагын соёлыг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэх, ажил-амьдралын тэнцвэрийг хангах чиглэлээр хувийн хэвшлийн байгууллагуудын сайн туршлагыг салбарын хэмжээнд түгээн дэлгэрүүлэх;

7.40-өөс дээш насны эмэгтэй инженерүүдийг давтан мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөр туршиж үр дүнг үнэлэх;

8.Салбарын ажилтнуудын онцлог хэрэгцээнд нийцсэн эрүүл мэндийн арга хэмжээнд хамруулах, сэтгэл зүйн сургалтыг зохион байгуулах.

3.3.3.Салбар, байгууллагуудын бүтээгдэхүүн үйлчилгээг жендэрийн мэдрэмжтэй хөгжүүлэн, сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх

1.Салбарын байгууллагуудын бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний жендэрийн мэдрэмжийг үнэлэх хяналтын хуудас боловсруулан нэвтрүүлэх;

2.Салбарын төсөл хөтөлбөрүүдэд нийгэм- жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэн аргачлал нэвтрүүлэх;

3.Нийгэм, жендэрийн үр нөлөөг тогтмол шинжлэн бодлого төлөвлөлт, үйл ажиллагаанд ашиглах;

4.Цахим хуваагдлаас сэргийлэх, арилгах чиглэлээр орон нутгийн удирдлага, төрийн үйлчилгээний байгууллага, Төрийн бус байгууллагуудыг сурган чадавхжуулж, дэмжих;

5.Цахим хүчирхийлэл, халдлага, цахим донтолтоос сэргийлэх, хамгаалах, зохистой хэрэглээг төлөвшүүлэх цогц арга хэмжээг жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөн хэрэгжүүлэх;

6.Хэвлэл мэдээллийн байгууллага, контент үйлдвэрлэгчдийн нийгэм, жендэрийн хариуцлагыг дээшлүүлэх (Хэвлэл мэдээллийн байгууллагад өгөх тусгай зөвшөөрлийн шаардлагад жендэрийн агуулга, шалгуур үзүүлэлт тусгах, контент үйлдвэрлэгчдэд хүний эрх, жендэрийн чиглэлээр сургалтад хамруулах; зохион байгуулах);

7.Код бичих, вэб дизайн хийх зэрэг сургалтыг охид, хөвгүүдийн хэрэгцээт бүлгүүдэд зохион байгуулж, үр нөлөөг үнэлэх;

8. Алслагдсан сум, дүүрэг, хорооны өрхүүдэд гэр бүлийн болон хүүхдийн эсрэг хүчирхийллээс сэргийлэх мэдлэг, зөвлөгөө тусламж хүргэх цахим технологи нэвтрүүлэх;

9.Эрүүл мэнд, боловсрол, нийгмийн хамгаалал, барилга хот байгуулалт, зам тээврийн зэрэг салбарын тулгамдсан асуудлыг шийдэх, иргэдийн оролцоог дэмжихэд цахим технологийг ашиглах чиглэлээр хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх;

10.Салбарын хэмжээнд жендэрийн мэдрэмжтэй нийгмийн хариуцлагатай байгууллага, хамт олныг тогтмол шалгаруулах.

Дөрөв. Хэрэгжилт, төсөвлөлт, удирдлага зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ үнэлгээ

4.1 Хэрэгжүүлэх хугацаа, төлөвлөлт

Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарт баримтлах жендэрийн стратеги нь 2026 он хүртэл 2 үе шаттай хэрэгжинэ. Үүнд:

Эхний үе шат: 2023-2024

Хоёр дахь үе шат нь 2025-2026

Стратегийн 3 зорилтын чиглэлүүдийн хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээг жил бүр нарийвчлан төлөвлөж, Жендэрийн салбар зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн, шаардлагатай зардлын хамт батална.

4.2 Төсөв, хөрөнгийн эх үүсвэр

Харилцаа холбоо мэдээлэл технологийн салбарт баримтлах жендэрийн стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны жил бүрийн төлөвлөлтөд үндэслэн шаардагдах төсвийг цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төрийн бус байгууллага болон харьяа байгууллагуудын төсөвт тусган санхүүжүүлнэ. Дараах эх үүсвэрээс санхүүжилтийг бүрдүүлж, чиглэсэн санхүүжилтийг харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарын жендэрийн мэдрэмжтэй төсөв гэж үзнэ. Үүнд:

1. Улсын болон орон нутгийн төсвийн хөрөнгө;
2. Хандивлагч улс, олон улсын байгууллага, хувийн хэвшлийн тусламжийн хөрөнгө, хандив.

Харилцаа холбоо мэдээлэл технологийн салбарт хамтрагч олон улсын болон хувийн хэвшлийн байгууллагын санхүүгийн дэмжлэгтэй хэрэгжих төслүүдийг тодорхойлж, тэдгээр төслийн нэг хувийг жендэрийн стратеги, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд зарцуулах зохицуулалтыг бий болгоно.

4.3 Удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарт баримтлах жендэрийн стратегийн хэрэгжилтийг Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яамны Жендэрийн салбар зөвлөл удирдан зохион байгуулна. Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн салбарт баримтлах жендэрийн стратегийн зорилт, үйл ажиллагааны чиглэлтэй холбогдох нөхцөл байдлыг Жендэрийн салбар зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн, жил бүрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө гаргаж, шаардагдах хөрөнгийг төсөвт тусган санхүүжүүлнэ. Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яамны Жендэрийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн жил бүрийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг яамны бодлого, төлөвлөлттэй уялдуулах, хэрэгжилтийг хангах зохицуулалтыг хийнэ. Үйл ажиллагааны биелэлтийг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1.9 дэх заалтын дагуу жил бүрийн 01 дүгээр сарын 10-ны өдрийн дотор Жендэрийн үндэсний хорооны Ажлын албанд хүргүүлнэ.

Стратегийн эхний шатны хэрэгжилтийн үр дүнг 2025 оны эхний улиралд багтаан үнэлж, хоёрдугаар шатанд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны талаар зөвлөмж гаргана.